

<宣言>
 ぐんま介護人材育成宣言実施要綱第4条の規定に基づき、私たちは、職員一人ひとりがやりがいを持って働き続けられる魅力ある職場づくりの取組を以下のとおり行い、それを積極的に公表することを宣言します。

取組期間	平成 29 年 8 月 15 日 ~ 平成 30 年 10 月 31 日
------	--------------------------------------

宣言達成のための取組
 (大項目2項目以上から、小項目1項目以上の取組を行うこと。)

大項目	小項目	具体的取組		
		自己評価	現在の状況 (具体的に記載してください。)	将来の目標
情報共有・コミュニケーションに関する事	理念・ビジョン・方針に関する事	△	菜の花館理念である「その人らしくいきいき」という言葉はある程度浸透している。施設方針は事業計画の中にはあるが、長く浸透しづらい。	→ 明確な基本方針を策定、各職員が携帯し認識できるようにする。
	年度事業計画と目標に関する事	△	管理者だけが把握しており、職員に周知することができていなかった。	→ キャリアブックを作成し、職員へ配布・周知する。
	記録・報告、ミーティング等に関する事			→
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する事			→
	現場からのアイデアや意見・提案に関する事			→
	その他(上記以外・自由記載)			→

大項目	小項目	具体的取組		
		自己評価	現在の状況 (具体的に記載してください。)	将来の目標
労務管理・職場環境に関すること	ワークライフバランス(仕事と暮らしの両立)に関する こと			→
	人員配置に関する こと			→
	勤務時間や業務 内容に関すること			→
	福利厚生等、労働 環境に関すること			→
	健康管理に関する こと			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
評価・報酬に関すること	仕事の役割や責任の 範囲等に関すること	△	リーダーの役割がきちんと伝えられていない曖昧だった。	→ 仕事の役割等を明確にするため、リーダーの役割を作成・周知し、現場会議等で意識付けを行う。
	個々の職員の役割や 目標に関すること			→
	能力評価・面接等 に関すること	△	人事考課前に年2回面接を行い、キャリアパスに基づいて目標設定を行っているが、リーダーが面接している内容が把握しづらい。	→ 面談内容が把握できるように、面談シートを作成・変更する。
	能力評価に基づく 処遇改善に関する こと			→
	賃金の決め方や昇給 に関すること			→
	その他(上記以外・自由記載)			→

大項目	小項目	具体的取組		
		自己評価	現在の状況 (具体的に記載してください。)	将来の目標
人材育成に関する事	職員の資質向上のための研修方針や研修実施に関する事	○	内部・外部研修ともそれなりに実施をしてきており、それ相応の知識・技術はあがってきていると思われる。	→
	職員の資質向上のための外部講習会や資格取得等の支援に関する事	○	喀痰吸引研修には積極的受講させている。喀痰の実地研修ができる環境も整っている。すでに17名の職員が50時間研修を受講済み。実務者研修を受ける職員にはSDSを使って援助を行っている。	→
	新人職員の教育体制に関する事	△	新人オリエンテーションとして毎年4月中に中途採用を含め数日程度行っているが、不十分なため、他研修等の策定が必要。	→ 新人職員への教育計画を策定する。 OJT確立のため、指導者育成研修を実施する。
	管理職層やリーダー層の教育に関する事			→
	将来のキャリアに対する支援に関する事			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
法人・事業所の風土に関する事	挨拶や声かけなどの組織風土に関する事			→
	自由に意見を言える組織風土に関する事			→
	新しいアイデアや難しい課題に対する組織風土に関する事			→
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関する事			→
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関する事			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
その他(上記以外・自由記載)			→	

【自己評価】 ◎…十分達成、○…おおむね達成、△…不十分、×…未達成